

Guía para delegadas y delegados

# ¿Conoces los derechos laborales y de seguridad social de las Víctimas de Violencia de Género?



La presente guía pretende dotar a nuestras delegadas y delegados de la información necesaria a tener en cuenta en su labor sindical, con respecto a las situaciones de violencia de género, tanto de cara a la negociación de convenios colectivos como a la de planes de igualdad o para cualquier otra situación relacionada con la violencia de género que pueda darse en la empresa.

## Índice

<b>¿Cómo se define la violencia de género en la Ley Orgánica 1/2004?</b>	<b>1</b>
<b>¿Cómo se acredita la situación de víctima de violencia de género?</b>	<b>1</b>
<b>Derechos de las víctimas de violencia de género</b>	<b>4</b>
<b>Buenas prácticas y medidas a tener en cuenta en la negociación colectiva para víctimas de violencia de género</b>	<b>8</b>
<b>Legislación</b>	<b>12</b>

## ¿Cómo se define la violencia de género en la Ley Orgánica 1/2004?

1. La presente Ley tiene por objeto actuar contra la violencia que, como manifestación de la discriminación, la situación de desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres, se ejerce sobre éstas por parte de quienes sean o hayan sido sus cónyuges o de quienes estén o hayan estado ligados a ellas por relaciones similares de afectividad, aun sin convivencia.
2. Por esta Ley se establecen medidas de protección integral cuya finalidad es prevenir, sancionar y erradicar esta violencia y prestar asistencia a sus víctimas.
3. La violencia de género a que se refiere la presente Ley comprende todo acto de violencia física y psicológica, incluidas las agresiones a la libertad sexual, las amenazas, las coacciones o la privación arbitraria de libertad.

Artículo 1 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## ¿Cómo se acredita la situación de víctima de violencia de género?

Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima, o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género.

También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados, o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente; o por cualquier otro título, siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos.

Artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

## Procedimiento

---

En Aragón, con lo previsto en el artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOMPIVG), el organismo que lleva el procedimiento de las acreditaciones es el **Instituto Aragonés de la Mujer**.

Es un **título no judicial habilitante para acreditar la situación de víctima de violencia de género** basado en un informe de valoración de los servicios sociales de base o servicios especializados en atención a mujeres víctimas de violencia de género (VG). Necesario para el ejercicio de los derechos específicos de víctima de violencia de género.

Se acreditan a las víctimas en los siguientes supuestos, según la **Resolución de 2 de diciembre de 2021 de la Secretaría de Estado de Igualdad y contra la Violencia de Género**:

- Víctimas que se encuentren en proceso de toma de decisión de denuncia.
- Víctimas cuyo procedimiento judicial haya quedado archivado o sobreseído.
- Víctimas que hayan interpuesto una denuncia y el proceso penal se esté instruyendo.
- Víctimas con sentencia condenatoria firme o penas ya extinguidas por prescripción, muerte del condenado, condena cumplida u orden de protección inactiva, sentencia absolutoria o cualquier otra causa que no declare probada la existencia de violencia.
- Víctimas a las que se haya denegado la orden de protección pero con diligencias penales abiertas.
- Antecedentes previos de denuncia o retirada de la misma.

Es necesario aportar la siguiente información:

- Solicitud modelo rellenada.
- Copia de DNI o pasaporte.
- Autorización de comunicación de tratamiento de datos.
- Copia de sentencia, auto, orden de protección o resolución que proceda.

El modelo para solicitar esta acreditación puede encontrarse en el siguiente enlace:

[https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Modelo\\_Comun\\_de\\_Acreditacion\\_11-11-21.pdf](https://violenciagenero.igualdad.gob.es/wp-content/uploads/Modelo_Comun_de_Acreditacion_11-11-21.pdf)

Además, para el disfrute de algunos de los derechos (flexibilidad del horario, ausencias...) **será necesario el aporte de un Informe de Servicios Sociales como Justificante** de que la víctima ha hecho uso de esos servicios atendiendo a sus derechos de asistencia.

## **Circunstancias a tener en cuenta**

En el proceso de valoración, el equipo de intervención/asistencial recogerá los siguientes datos en un informe:

- Si ha emprendido **acciones judiciales** previamente, si cuentan con sentencia condenatoria y prohibición de comunicación ya extinta, o con órdenes de protección que actualmente no estén en vigor.
- Si la solicitante se encuentra en **situación de ruptura** de la relación con el presunto agresor (divorcio, separación, guarda o custodia de menores...).
- **Duración, forma y gravedad** de la violencia sufrida.
- **Secuelas psicológicas** derivadas de la situación de víctima de violencia de género.
- Situaciones especiales de **vulnerabilidad**.
- Si la solicitante ha sido **usuaria de servicios asistenciales**.
- **Dinámica de la relación** que ha existido con su expareja.
- Si ha existido **maltrato económico** y si ha podido trabajar libremente durante la relación.
- Existencia de **dependencia económica y/o emocional**.
- **Grado de formación** y si ha podido optar a la mejora de la misma durante la relación.
- **Antecedentes de Violencia de Género** con otras parejas.

Una vez analizadas estas circunstancias, si el equipo de intervención/asistencial estima que la solicitante es víctima de violencia de género, expedirá el informe de valoración y la acreditación administrativa de la solicitante.

# Derechos de las Víctimas de Violencia de Género

## Derecho a la información

El **Servicio 016** de **información y asesoramiento jurídico** y la **página web de recursos** de apoyo y prevención ante casos de violencia de género ([wrap.igualdad.gob.es](http://wrap.igualdad.gob.es)) garantizan el anonimato .

## Derecho a la asistencia social integral

Incluye poder contar con servicios sociales de **atención**, de **emergencia**, de **apoyo** y **acogida** y de **recuperación integral**, que responden a los principios de atención permanente, actuación urgente, especialización de prestaciones y multidisciplinariedad profesional.

## Derecho a la asistencia jurídica

**Gratuita, inmediata y especializada**, con independencia de la existencia de recursos para litigar, para procesos judiciales y procedimientos administrativos que tengan causa directa o indirecta en la violencia de género sufrida.

## Derechos en materia de empleo y para la inserción laboral

- **Programa específico de empleo:**  
El programa de inserción sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género, inscritas como demandantes de empleo en los Servicios Públicos de Empleo.
- **Contratos para la sustitución de trabajadoras víctimas de VG:**  
Las empresas que formalicen contratos para sustituir a las trabajadoras víctimas de VG, que hayan suspendido su contrato de trabajo o ejercido su derecho a la movilidad geográfica o al cambio de centro de trabajo, tienen derecho a una **bonificación de la cuota empresarial de la Seguridad Social**.
- **Incentivos para las empresas que contraten víctimas de VG:**  
Tienen derecho a bonificaciones de la cuota empresarial a la Seguridad Social.

Más información en la Guía elaborada por el Ministerio de Igualdad: *Guía de Derechos para Mujeres Víctimas de Violencia de Género (2022)*.

# Derechos laborales

---

- Artículo 37.8. del Estatuto de los Trabajadores:
  - **Reducción de la jornada de trabajo** con disminución proporcional del salario o **reordenación del tiempo de trabajo** (adaptación de la jornada, horario flexible u otras formas).
  - **Realizar su trabajo total o parcialmente a distancia o dejar de hacerlo.**
- Artículo 21.4 Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género (LOMPIVG):
  - **Las ausencias o faltas de puntualidad**, motivadas por la situación física o psicológica derivada de la violencia de género, se **considerarán justificadas y serán remuneradas**. Pero deberán ser comunicadas a la empresa a la mayor brevedad.
- Artículo 40.4. del Estatuto de los Trabajadores:
  - **Movilidad geográfica:** Las personas trabajadoras que tengan la consideración de víctimas de violencia de género y que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, para hacer efectiva su protección o su derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o categoría equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.
- Artículo 45.1. n) del Estatuto de los Trabajadores:
  - **Suspensión del contrato:** por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género, con reserva del puesto de trabajo durante 6 meses que podrían prorrogarse.
- Artículo 49.1. m) del Estatuto de los Trabajadores:
  - **Extinción del contrato de trabajo** por decisión de la trabajadora que se ve obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

# Derechos en materia de Seguridad Social

---

- El período de suspensión del contrato de trabajo con reserva del puesto tendrá la consideración de período de cotización efectiva a efectos de las correspondientes prestaciones de la Seguridad Social por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia, maternidad, desempleo y cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave. También se considerará que la víctima se encuentra en **situación asimilada al alta**, es decir, que aunque no esté de alta en una empresa, se considerará que sí lo está.

- Artículo 165.5 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.
- Disposición adicional única del Real Decreto 1335/2005, de 11 de noviembre, por el que se regulan las prestaciones familiares de la Seguridad Social.

- Cuando la trabajadora víctima de VG de manera voluntaria extinga o suspenda su contrato de trabajo, podrá **tener derecho a la prestación por desempleo**.

Artículo 21, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género

- También se recogen otros derechos como la jubilación anticipada, pensión de viudedad en caso de separación, divorcio o nulidad matrimonial...

[Ver prestaciones Seguridad Social aquí.](#)



## Derechos económicos

---

- **Renta Activa de Inserción:** Compatible con la Ayuda Económica Específica para Víctimas de Violencia de Género.

Real Decreto 1396/2006, de 24 de noviembre, por el que se regula el programa de renta activa de inserción para desempleados con especiales necesidades económicas y dificultad para encontrar empleo.

[Pulsa aquí para acceder a la solicitud.](#)

- **Ayuda Económica Específica para Víctimas de Violencia de Género:**

Artículo 27, Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género.

[Pulsa aquí para acceder a la solicitud del Gobierno de Aragón.](#)

- **Anticipo por impago de pensiones alimenticias:**

Real Decreto 1618/2007, de 7 de diciembre, sobre Organización y Funcionamiento del Fondo de Garantía del Pago de Alimentos.

[Pulsa aquí para acceder a la solicitud.](#)

- **Ingreso Mínimo Vital:**

Real Decreto-Ley 20/2020, de 29 de marzo, por el que se establece el Ingreso Mínimo Vital.

[Pulsa aquí para acceder a la solicitud.](#)

# Buenas prácticas y medidas a tener en cuenta en la negociación colectiva para víctimas de violencia de género

Se consideran buenas prácticas las medidas adoptadas más allá del cumplimiento de la legalidad, que mejoran las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

## 1. Buenas prácticas en materia de Planes de Igualdad. Apartado “Víctimas de Violencia de Género” - [igualdadenlaempresaaragon.es](http://igualdadenlaempresaaragon.es)

### En materia de tiempo de trabajo:

- Posibilidad de solicitar una reducción de su jornada por motivos personales o familiares sin mínimo o máximo previsto, previa justificación.
- Garantizar una excedencia con derecho a reserva de 3 años.
- Ampliar permiso por cambio de domicilio a 5 días.
- Aumentar duración del traslado a 18 meses con reserva.
- Facilitar permisos para realizar gestiones administrativas, judiciales o médicas.
- Fórmulas de adaptación de procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones.

### En materia de contrato de trabajo:

- Transformar los contratos no indefinidos en indefinidos.

### En materia económica y retributiva:

- Establecer permiso retribuido en caso de traslado.
- Retribución de los permisos por el ejercicio de derechos de asistencia social integral.
- Abonar el salario de los tres primeros días de baja.
- Establecer licencias retribuidas por la situación de violencia de género en caso de absentismo.
- Otorgar otras licencias no retribuidas.
- Ofrecer una ayuda económica de alrededor de 250 euros.

### En materia de colaboración con otras entidades:

- Colaborar con Asociaciones, Fundaciones o entidades para la impartición de charlas y campañas.
- Colaborar con Ayuntamientos para la contratación de Víctimas de Violencia de Género.

### En materia de documentos internos:

- Protocolo con medidas de acción integrales.
- Actualizar el Manual de Bienvenida.
- Documento que recopile Derechos Laborales y de Seguridad Social reconocidos legalmente o convencionalmente a víctimas de violencia de género.

### En materia de formación:

- Formar de forma específica al personal de Recursos Humanos sobre derechos de Víctimas de Violencia de Género.
- Formar, informar y concienciar a personas trabajadoras en materia de protección de Víctimas de Violencia de Género.
- Campañas de comunicación interna y externa.

### En materia de asistencia a las víctimas:

- Facilitar ayuda psicológica.
- Ofrecer apoyo a la víctima sobre qué hacer, organismos, centros de asistencia...
- Informar a la comisión del Plan de Igualdad del número de casos de Víctimas de Violencia de Género y las medidas aplicadas.

## **2. Guía de buenas prácticas de UGT** **Unión General de Trabajadoras y Trabajadores**

### En materia de tiempo de trabajo:

- Permiso retribuido de 2 meses a la trabajadora víctima de violencia de género que lo solicite, percibiendo el total de su retribución.

## En materia de contrato de trabajo:

- Cuando se vea obligada a extinguir su contrato por condición de Víctima de Violencia de Género y no sea posible su recolocación, la empresa se verá obligada a escribir y entregar una carta de recomendación haciendo constar el periodo trabajado y el desempeñado, así como el CV de la trabajadora a empresas de selección de personal con las que se tenga relación comercial.

## En materia económica y retributiva:

- En caso de movilidad geográfica se procederá al abono de una ayuda directa que podría ser en torno a 1.500€ para cubrir los gastos en un pago único en concepto de mudanza o alquiler del primer mes y un permiso retribuido de 5 días.
- La trabajadora víctima de violencia de género que pase por Incapacidad Temporal por este motivo, se le compensará con el 100% de retribuciones fijas.

## Otras posibles ayudas económicas:

- Casos de traslado temporal o definitivo: 3 mensualidades (salario bruto/ anual) por cambio de domicilio.
- Incapacidad Temporal: se abonarán los complementos necesarios para que, junto con representación legal, alcance el mismo nivel de retribución ordinaria que los meses anteriores.
- Derecho a solicitar un préstamo social, adicional a los reconocidos por convenio de las siguientes condiciones: En torno a 3.000€ + interés legal en 60 meses.
- En supuestos de finalización o suspensión voluntaria por razón de violencia de género, la empresa facilitará una compensación bruta correspondiente a, por ejemplo: 3 meses de salario bruto/anual + pagas extras si es por suspensión; 6 meses de salario bruto/anual + pagas extras si es por finalización.
- La empresa valorará según el caso, la concesión de ayudas de tipo escolar, médico, tratamiento psicológico y/o fondos para ayudas de cobertura de las necesidades.

## En materia de formación:

- Incluir dentro de formaciones internas en materia de igualdad, una sección específica destinada a derechos existentes a favor de las víctimas de violencia de género.
- Difundir el derecho preferente a las víctimas para ocupar cualquier vacante de otro centro.
- La empresa ofrecerá a la trabajadora víctima en caso de extinguir contrato, un programa o taller para fomentar su empleabilidad.
- Todas las medidas, recogerlas en un Protocolo de atención a víctimas de violencia de género y difundirlo.
- Campañas periódicos de sensibilización de toda la plantilla sobre VG

## Otras mejoras a tener en cuenta:

- 30 horas de libre disposición anualmente. Debe preavisarse con la antelación suficiente.
- Reordenar el tiempo de trabajo a través de la adaptación del horario, aplicación de horario flexible o modalidad de teletrabajo. En caso de trabajo a turnos tendrá preferencia de elección.
- Reducir la jornada ordinaria por el tiempo imprescindible para atender sus necesidades. Los 6 primeros meses la reducción no conllevará disminución proporcional de su retribución (salarial y extrasalarial). La concreción de este derecho dependerá de la trabajadora.
- Facilitar los permisos necesarios para la realización de gestiones administrativas, judiciales o médicas - incluyendo aquellas que puedan afectar a menores a su cargo, para hacer efectivo su derecho de protección a la asistencia social integral-. En tramitación y justificación se usarán los procedimientos habituales de cada entidad, no se considerarán ausencia.
- Si el derecho de protección o de asistencia social hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación para la asignación de vacaciones al caso concreto.

- La empresa facilitará y asumirá el coste de la asistencia psicológica, por el número de sesiones que la persona profesional estime adecuadas, sin superar las 20 sesiones totales con un precio de alrededor de 55€/sesión. Se abonará tras la presentación de la factura.

## Legislación

### Estatal

---

- Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de Garantía Integral de Libertad Sexual.
- Pacto de Estado Contra la Violencia de Género (Real Decreto-ley 9/2018, de 3 de agosto)
- Acuerdo de 11 de noviembre de 2021 de la Conferencia Sectorial de Igualdad relativo a la acreditación de las situaciones de violencia de género (Disposición 20570, de 13 de diciembre de 2021).
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres.
- Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral Contra la Violencia de Género.
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.
- Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

### Autonómica (Aragón)

---

- Ley 4/2007, de 22 de marzo, de Prevención y Protección Integral a las Mujeres Víctimas de Violencia en Aragón.
- Ley 7/2018, de 28 de junio, de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres en Aragón.

